

# Sexismus in der juristischen Ausbildung – (K)ein Thema für die JuMiKo?!

---

Gastautor

2018-01-19T09:00:37

## 5 Jahre JuWissBlog – die erfolgreichsten Beiträge\*

von [LUCY CHEBOUT](#), [SELMA GATHER](#) und [DANA-SOPHIA VALENTINER](#)



haben im Durchschnitt bessere Abiturnoten als Männer, schneiden aber im juristischen Examen signifikant schlechter ab. Warum das so ist, lässt sich schwer sagen. Die [einen](#) vermuten, es könnte daran liegen, dass Frauen im Abitur zu gut bewertet werden. [Andere](#) werfen die Frage auf, ob Frauen im Examen diskriminiert werden. In den aktuellen Diskussionen zur Reform der juristischen Ausbildung spielen diese Fragen bislang keine Rolle. Ein [Blick auf Diskriminierung und Ungleichheiten](#) fehlt – sowohl bei der inhaltlichen Ausgestaltung als auch im Hinblick auf strukturelle Exklusionsmechanismen der Ausbildung. Es ist Zeit, dies zu ändern, um das Jurastudium diskriminierungsfrei und inklusiv zu gestalten.

## Lernen am Klischee

*In der Zivilrechtsvorlesung werden einige Standardprobleme des Vertragsrechts anhand eines Falles abgehandelt, der den Titel trägt: „Das besondere Verhältnis der Frau zu ihrer Einbauküche“.*

Fälle sind das zentrale Ausbildungsmaterial im juristischen Studium und die Falllösung die wesentliche Technik, die im Examen beherrscht werden muss. Das Problem: Die Vermittlung erfolgt oftmals anhand [stereotyper](#) Übungsfälle. Frauen sind darin [unterrepräsentiert und tauchen überwiegend in tradierten Geschlechterrollen auf](#). Zudem agieren vor allem Mehrheits-Angehörige. Wenn marginalisierte Perspektiven vorkommen, dann oft stigmatisiert, z.B. als „kriminelle

Migranten“. Bereits vor 40 Jahren haben sich [Juristinnen mit diesen Problemen auseinandergesetzt](#). Gleichwohl hat sich bis heute das Ausbildungsmaterial in dieser Hinsicht [kaum verbessert](#).

Fälle erzählen Geschichten und tragen so zu dem Bild bei, das Studierende von der Welt entwickeln. Bedienen sie sich stereotyper Darstellungen, reproduzieren und perpetuieren sie damit problematische Rollenbilder. Treten marginalisierte Gruppen vorrangig in stigmatisierenden Zusammenhängen auf, wird dies auch einen Einfluss darauf haben, wie Jurist\*innen diesen in ihrer späteren Praxis begegnen.

## **„Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Schreibweise...“**

Obwohl zum Teil in Gleichstellungs- und Hochschulgesetzen und in Gleichstellungsplänen von Universitäten und Juristischen Fakultäten vorgegeben, wird in der juristischen Ausbildung nur selten geschlechtergerechte Sprache verwendet. [Mit dem generischen Maskulinum mögen zwar alle gemeint sein, aber es ist nicht von der Hand zu weisen: Wer „Jurist“ hört, sieht vor dem inneren Auge bestimmt keine Juristin](#). Selbst diejenigen von uns, die im täglichen Leben geschlechtergerecht sprechen, haben im Rahmen von juristischen Prüfungsarbeiten und insbesondere im Examen darauf verzichtet. Denn zu groß scheint die Gefahr, dass eine geschlechtergerechte Schreibweise von Korrektor\*innen moniert oder gar mit Punktabzug sanktioniert wird.

Dabei müsste es genau anders herum sein: Inkludierende und gerechte Sprachformen sollten explizit als Qualitätsmerkmal von juristischen Prüfungsleistungen festgelegt werden. Das geht nicht ohne ein Zusammenspiel mit nichtdiskriminierendem Ausbildungsmaterial, das gesellschaftliche Pluralität abbildet.

## **Männlich, weiß, hetero**

*Wir, vier Examenskandidatinnen, sitzen beim Vorsitzenden unserer mündlichen Prüfungskommission. Das bis dahin ermutigende Gespräch endet mit dem Hinweis: „Die Prüfungskommission ist ja ausschließlich männlich besetzt. Ziehen Sie sich einen schönen Rock an, dann haben Sie nichts zu befürchten.“ Am Prüfungstag erscheinen vier von vier Studentinnen im Rock.*

Die juristische Ausbildung ist [männlich dominiert](#). Der Anteil der weiblich besetzten juristischen Lehrstühle liegt [bei gerade einmal 16 Prozent](#). Das heißt, Männer bekleiden 84% der Juraprofessuren. Wenngleich mittlerweile sogar mehr Frauen als Männer Jura studieren, nimmt der Anteil von Frauen mit jedem Schritt auf der Karriereleiter drastisch ab. Während noch [45 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter\\*innen weiblich sind](#), werden nur [39 Prozent der rechtswissenschaftlichen Promotionen von Frauen](#) verfasst. Nicht einmal [25 Prozent der juristischen Habilitand\\*innen sind Frauen](#). Erweitert man den Blick auf andere Dimensionen der Ungleichheit, ist der Befund noch drastischer. „[Where are the Black Lawyers in Germany?](#)“ fragte Iyiola Solanke bereits 2005. Zwar ist auch diesbezüglich

unter Studierenden eine erfreuliche Diversifizierung zu beobachten. In den Reihen juristischer Ausbilder\*innen sucht man Schwarze Menschen und People of Color ebenso wie Trans\*-Personen und andere, die nicht Repräsentant\*innen der Mehrheitsgesellschaft sind, nach wie vor zumeist vergeblich. Sie alle fehlen als Vorbilder, als Vor- und Mitdenker\*innen, und nicht zuletzt als potentielle Arbeitgeber\*innen.

## **Sexismus als Alltagserfahrung**

*Der AG-Leiter weist darauf hin: „Wenn Sie mich evaluieren, müssen Sie nicht schreiben, dass ich diskriminierende Aussagen tätige. Das weiß ich selber.“*

Für viele von uns sind Sexismus-Erfahrungen derart alltäglich, dass wir die meiste Zeit darüber hinwegsehen. Sie sind uns zur Gewohnheit geworden und oft erscheinen die Vorkommnisse für sich genommen zu banal, um großen Protest auszulösen. Das ist fatal, denn in der Zusammenschau sind die alltäglichen Erfahrungen schwerwiegend, frauenverachtend und diskriminierend.

Eine Reform, die das diskriminierende und elitäre Studienklima nicht adressiert, ist halbherzig. Es ist längst bekannt, dass [Diskriminierung ein möglicher relevanter Faktor für den Studienerfolg](#) und den Karriereverlauf sein kann. Hierzu brauchen wir weitergehende Forschung, zum Beispiel zu den Fragen, welchen Einfluss Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft oder Behinderung auf die Examensergebnisse haben oder wie die eigene Biografie von Juraprofessor\*innen sich in ihrer Beschäftigungspolitik auswirkt.

## **(Mehr) Rechtskritik, Gender- & Diversity-Perspektiven in den Stoffkatalog**

Was macht gute Jurist\*innen aus? Diese Frage sollte als Leitfrage über jeglichen Reformbemühungen in der juristischen Ausbildung stehen. Die Kompetenz, gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungsverhältnisse zu reflektieren, scheint bisher nicht Teil der Antwort zu sein. Dabei betrifft das Jura-Studium wie kaum ein anderes Fachgebiet grundlegende Gerechtigkeitsfragen. Um diese adäquat adressieren zu können, reicht es nicht aus, geltendes Recht mechanisch anwenden zu können. Jurist\*innen sollten dieses auch hinterfragen und in gesellschaftliche Zusammenhänge einordnen können. Dazu gehört die Sensibilität für Dominanzverhältnisse, die die Gesellschaft strukturieren, auf das Recht einwirken und mit diesem in Wechselbeziehung stehen. Diese Sensibilität fällt nicht vom Himmel, sie geht über Alltagswissen hinaus und muss erlernt werden. Noch sind Seminare im Bereich der Feminist Legal Studies oder Critical Race Theory an den meisten Universitäten überhaupt nicht im Lehrangebot zu finden. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf. Unseres Erachtens sind es gerade die Grundlagenfächer und das Schwerpunktstudium, in denen eine solche reflexive und kritische Auseinandersetzung mit dem Recht erlernt und erprobt werden kann. Statt diese Bereiche der juristischen Ausbildung zukünftig zu reduzieren und in ihrer

Bedeutung abzuschwächen, müssten sie flächendeckend gestärkt und erweitert werden.

Neben kritischen Perspektiven auf das Recht sind Gender- und Diversity-Kompetenz zentrale Schlüsselqualifikationen für juristische Berufe. Es ist zu erwarten, dass ihre Bedeutung zukünftig noch zunehmen wird, nicht zuletzt vor dem Hintergrund pluraler und international vernetzter Gesellschaften. Bisher werden solche Kompetenzen im Rahmen der juristischen Ausbildung noch nicht ausreichend anerkannt. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es einen hohen Begründungsaufwand erfordert, z.B. [Genderperspektiven in die juristische Lehre](#) zu tragen. Entsprechenden Vorhaben schlägt bei den zuständigen Stellen nicht selten kühler Gegenwind entgegen. Hierzu bedarf es einer entsprechenden [Ergänzung bzw. Klarstellung des § 5a Abs. 3 DRiG](#), der die Relevanz von Schlüsselqualifikationen in der juristischen Ausbildung regelt. Darüber hinaus braucht es dafür kompetentes Lehrpersonal sowie fachspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten für alle juristischen Professionen.

### **... und eine transparente, partizipative Reformdebatte.**

Die juristische Ausbildung soll Menschen dazu befähigen, verantwortungsvoll mit einem so wichtigen Werkzeug wie dem Recht umzugehen. Eine Reform der derzeitigen Angebote ist aus vielen Gründen notwendig. Ein Grund ist die diskriminierende Gesamtrprägung der juristischen Ausbildung, die mit Exklusionsmechanismen einhergeht. Der Zugang zum Recht muss aber in jeder Hinsicht diskriminierungsfrei gewährleistet sein. Gender- und diversitätssensible, kritische Perspektiven helfen dabei, dieses Ziel zu erreichen.

Für eine grundlegende Änderung der juristischen Ausbildung und ihrer Kultur braucht es eine transparente Diskussion, die partizipativ geführt wird. Dazu gehört die Beteiligung vielfältiger juristischer Akteur\*innen, nicht nur der Fakultäten und nicht nur ihrer privilegiertesten Repräsentanten.

### **Anmerkung der Redaktion**

*Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte und überarbeitete Version von Lucy Chebout, Selma Gather und Dana-Sophia Valentiner, "Sexismus in der juristischen Ausbildung. Ein #Aufschrei dreier Nachwuchsjuristinnen", djbZ 4/2016, S. 190-193.*

Veröffentlicht unter [CC BY NC ND 4.0](#).

*\* Der Beitrag erschien zuerst am 2. Februar 2017. Als im Jahr 2017 meistgeklickter Beitrag wird er anlässlich des fünfjährigen Bestehens des JuWissBlogs erneut veröffentlicht.*

